

# Pracodawco pamiętaj!



WOJCIECHOWSKI  
SPRINGER  
& WSPÓLNICY

Skutki w odniesieniu do...	Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyny nie dotyczącej pracownika	Rozwiązanie umowy za porozumieniem, ze wskazaniem w jego treści, że przyczyną ustania stosunku pracy są przyczyny nie dotyczące pracownika (np. likwidacja stanowiska lub redukcja)
...terminu rozwiązania umowy	<p>Termin rozwiązania umowy nastąpi po okresie wypowiedzenia określonego przepisami KP lub postanowieniami umowy.</p> <p>W przypadku wypowiedzenia 3-miesięcznego – pracodawca może jednostronnie skrócić jego termin maksymalnie do 1 miesiąca. Musi wtedy wypłacić pracownikowi odszkodowanie zgodnie z art. 36<sup>1</sup> KP.</p> <p><b>ALE:</b> wypłata tego odszkodowania odracza w czasie uzyskanie przez pracownika prawa do zasiłku dla bezrobotnych – o okres, za który wypłacono odszkodowanie (art. 75 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).</p>	<p>Termin rozwiązania umowy może być dowolnie ustalony przez strony w porozumieniu. Może to być dzień zawarcia porozumienia.</p>
...obowiązku wypłaty odprawy	<p>Obowiązek istnieje, jeśli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pracodawca zatrudnia powyżej 20 osób;</li> <li>• umowa o pracę jest wypowiedziana wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika – np. skutek likwidacji stanowiska pracy.</li> </ul>	<p>Obowiązek istnieje, jeśli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pracodawca zatrudnia powyżej 20 osób;</li> <li>• strony co prawda rozstają się za porozumieniem stron, ale przyczyną zawarcia takiego porozumienia i zakończenia stosunku pracy są okoliczności nie dotyczące pracownika (np. pracownik zgodził się dobrowolnie odejść, bo wiedział, że jego stanowisko i tak będzie likwidowane).</li> </ul>
...dodatkowych świadczeń na rzecz pracowników innych niż odprawa	<p>Pracodawca nie musi spełniać, chyba w umowie o pracę zostały przewidziane świadczenia dodatkowe.</p>	<p>Pracodawca nie musi spełniać, chyba, że taki obowiązek wynika z umowy.</p> <p>Pracodawca może jednak w ramach programu dobrowolnych odejść np. zobowiązać się do wyższej odprawy, pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia, itp.</p> <p><b>PRZY CZYM:</b> z uwagi na potencjalne prawo pracownika do zasiłku oraz skutki podatkowe korzystniejszej w porozumieniu określić wszelkie świadczenia jako dodatkową odprawę, a nie np. odszkodowanie.</p>

Skutki w odniesieniu do...	Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyny nie dotyczącej pracownika	Rozwiązanie umowy za porozumieniem, ze wskazaniem w jego treści, że przyczyną ustania stosunku pracy są przyczyny nie dotyczące pracownika (np. likwidacja stanowiska lub redukcja)
... rozliczenia niewykorzystanego urlopu oraz zwolnienia na poszukiwanie pracy	<p>Pracodawca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>może narzucić pracownikowi konieczność wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego (art. 167[1] KP);</li> <li>w pozostałym zakresie – musi wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop;</li> <li>musi udzielić pracownikowi odpłatnego zwolnienia na poszukiwanie pracy (o ile okres wypowiedzenia jest co najmniej dwutygodniowy).</li> </ul>	<p>Pracownik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nie może zostać przymuszony do wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy na podstawie porozumienia;</li> <li>powinien otrzymać ekwiwalent za niewykorzystany urlop;</li> <li>nie ma uprawnienia do odpłatnego zwolnienia na poszukiwanie zatrudnienia.</li> </ul> <p>Można te kwestie jednak odmiennie uregulować w porozumieniu.</p>
...uprawnień zasiłkowych bezrobotnego	<p>Pracownikowi przysługiwać będzie prawo do zasiłku (chyba, że wypłacono odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia lub wystąpią inne przesłanki z art. 75 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).</p>	<p>Pracownikowi przysługiwać będzie prawo do zasiłku, jeśli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>w porozumieniu będzie wyraźnie zaznaczone, że rozwiązanie w ten sposób umowy o pracę nastąpiło z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy;</li> <li>gdy porozumienie jest zawarte w związku ze zmianą miejsca zamieszkania pracownika.</li> </ul> <p>W przypadku porozumienia stron bez wskazania ww. przyczyn, zasiłek będzie przysługiwał po okresie karencji – 90 dni od dnia zarejestrowania w PUP.</p>
...uprawnień szkoleniowych i aktywizacyjnych bezrobotnego	<p>W okresie wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracownik może skorzystać ze szkoleń i innych form aktywizacji finansowanych z Funduszu Pracy.</p>	<p>Nie przysługują.</p>

Skutki w odniesieniu do...	Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyny nie dotyczącej pracownika	Rozwiązanie umowy za porozumieniem, ze wskazaniem w jego treści, że przyczyną ustania stosunku pracy są przyczyny nie dotyczące pracownika (np. likwidacja stanowiska lub redukcja)
...kwestii podatkowych	<ul style="list-style-type: none"><li>wynagrodzenie za okres wypowiedzenia stanowi przychód pracownika i podlega opodatkowaniu oraz „ozusowaniu”,</li><li>odprawa podlega opodatkowaniu, nie podlega „ozusowaniu”,</li><li>odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia – podlega opodatkowaniu, nie podlega „ozusowaniu”.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>wynagrodzenie za okres do daty ustania stosunku pracy zgodnie z porozumieniem stanowi przychód pracownika i podlega opodatkowaniu oraz „ozusowaniu”,</li><li>odprawa ustawowa i ewentualna dodatkowa uzgodniona przez strony podlegają opodatkowaniu, nie podlega „ozusowaniu”.</li></ul>
...ubezpieczenia zdrowotnego	Ubezpieczenie zdrowotne przysługuje pracownikowi w przypadku zarejestrowania się w PUP.	
...świadczeń przedemerytalnych	Forma rozwiązania umowy o pracę jest obojętna dla świadczeń emerytalnych, jeśli przyczyna dotyczyła zakładu pracy (musi być wskazana w wypowiedzeniu) – świadczenia będą przysługiwały, jeśli zostaną spełnione dodatkowo przesłanki z ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.	

## Pozostańmy w kontakcie!



**Mirosława Żytkowska**

adwokat, Managing Partner

[mirosława.zytkowska@bwhs.pl](mailto:mirosława.zytkowska@bwhs.pl)

+ 48 600 411 238